

## Acta n.º 1

1. Aos 6 dias do mês de dezembro de 2016 reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo determinado, tendo em vista o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho do mapa de pessoal da Junta de Freguesia de Montenegro, aberto por despacho de 27 de maio de 2016 com a seguinte composição: José Augusto Alves Correia Couto da Silva Salsa, na qualidade de presidente de júri, 1.º vogal efetivo – Virgínia Maria Guerreiro Alcaria Alpestanda, que substituirá o presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e 2.º vogal efetivo – João Lúcio Martins Beles.

2. A presente sessão teve como objectivo tomar as decisões necessárias à especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de selecção: “Avaliação Curricular” (AC), “Entrevista de Avaliação de Competências” (EAC), estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação e definir a fórmula da classificação final dos métodos a aplicar no presente concurso.

### 3- Avaliação Curricular

#### 3.1. Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação

A **avaliação curricular (AC)** visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos nas áreas para que o concurso foi aberto, sendo obrigatoriamente ponderados os seguintes aspectos:

- **A habilitação académica de base (HAB)**, onde se pondera a titularidade do grau académico, ou a equiparação legalmente reconhecida;
- **A formação profissional (FP)**, em que são ponderadas as acções de formação, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito, em especial as relacionadas com as áreas funcionais do aviso de abertura;
- **A experiência profissional (EP)**, em que se pondera o desempenho efectivo de funções.
- **A avaliação de desempenho (AD)** relativa ao último ano que executou a atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

#### 3.2 Fundamentar os critérios de atribuição dos índices da fórmula de Avaliação Curricular

$$AC = \frac{2 \times (\mathbf{HAB}) + 2 \times (\mathbf{FP}) + 4 \times (\mathbf{EP}) + 2 \times (\mathbf{AD})}{10}$$

Para os restantes candidatos:

$$AC = \frac{3 \times (\mathbf{HAB}) + 2 \times (\mathbf{FP}) + 5 \times (\mathbf{EP})}{10}$$

### 3.3.Ponderações e valorações

#### 3.3.1 – Assistente Operacional

Para a valoração dos factores o júri adoptou, por unanimidade os seguintes critérios:

• **Habilitação académica de base (HAB)** o júri definiu por unanimidade, os seguintes graus e correspondentes valores:

- 9º Ano ou equiparação por experiência Profissional – 12 Valores;
- 12º Ano ou superior – 16 valores;
- Licenciatura – 18 Valores;
- Mestrado – 20 Valores.

• **Formação profissional (FP)** — o júri definiu por unanimidade, a seguinte valoração referente a horas de formação na área nos últimos três anos:

- Até 35 horas de formação – 10 valores;
- De 36 horas a 50 horas de formação – 12 valores;
- De 51 horas a 70 horas de formação – 16 valores,
- Mais de 70 horas de formação – 20 valores.

• **Experiência profissional (EP)** — O factor experiência profissional (EP) considera a natureza e duração das funções exercidas.

- Até 1 ano de experiência profissional – 8 valores;
- De 1 a 3 anos de experiência profissional na área – 10 valores;
- De 4 a 9 anos de experiência profissional na área – 12 valores,
- De 10 anos a 20 anos de experiência profissional na área – 14 valores,
- De 21 a 30 anos de experiência profissional na área – 16 valores,
- Mais de 30 anos de experiência profissional na área – 20 valores.

• **A avaliação de desempenho (AD)** relativa ao último ano que executou a atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

- Maior ou igual a 2 pontos e menor que 3 = 0 valores;
- Maior ou igual a 3 pontos e menor que 4 = 12 valores;
- Maior ou igual a 4 pontos e menor que 4,4 = 16 valores;
- Maior ou igual a 4,5 = 20 valores.

### 3.4.Deliberações finais

Ficou decidido pelo júri que a classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e arredondada até às centésimas.

A classificação individual dos candidatos, que forem submetidos a este método de selecção adoptado, constará de fichas a elaborar para o efeito.

## 4 - Entrevista de Avaliação das Competências

### 4.1. Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação

Este método visa analisar as competências necessárias para o desempenho de funções através de situações vivenciadas pelos candidatos em contextos similares.

Apoia-se num guião previamente elaborado constituído por um conjunto de questões que visam aferir a existência de competências previamente definidas. O guião da entrevista está associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

Perante os postos de trabalho em provimento temos a considerar, quatro competências para cada categoria profissional.

#### 4.1.1 - Assistentes Operacionais:

Orientação para Resultados - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objectivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.

Orientação para a Segurança: capacidade para compreender e integrar na sua actividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.

Relacionamento Interpessoal – Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Iniciativa e autonomia - Capacidade de actuar de modo proactivo e autónomo no seu dia-a-dia profissional e de ter iniciativas no sentido da resolução de problemas.

### Ponderações

Competências	Ponderação
Realização e Orientação para Resultados	25%
Orientação para a Segurança	25%
Relacionamento Interpessoal	25%
Iniciativa e autonomia	25%

### Tabela Classificativa

Classificação obtida	Nível
90% a 100%	Elevado (20 Valores)
70% a 89%	Bom (16 Valores)
50% a 69%	Suficiente (12 Valores)
30% a 49%	Reduzido (8 Valores)
0% a 29%	Insuficiente (4 Valores)

#### **4.2. Fundamentar os critérios de atribuição dos índices da fórmula de Entrevista de Avaliação de Competências.**

O júri decidiu segundo o nº 3 do artigo 12º da portaria 83-A/2009 de 22 de janeiro com a redação que lhe foi dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, que a entrevista de avaliação de competências vai ser realizada por um técnico de recursos humanos.

#### **4.3.Ponderações e Valorações**

A entrevista de avaliação de competências é avaliada através dos níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente aos quais correspondem respectivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

### **5 - Sistema de classificação final**

**5.1** - Para os candidatos que cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem com relação jurídica de emprego público ou, tratando -se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicado:

$$CF = (AC \times 50 \%) + (EAC \times 50 \%)$$

Sendo:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

**6.** Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão e decidido lavrar a presente acta que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

(Assinaturas dos membros do Júri presentes)

